

和歌山大学教育学部におけるキャリアカウンセリングの特徴

Some characteristics of the career counseling at the Faculty of Education in Wakayama University

鯨島 麻由

Mayu SAMESHIMA

(和歌山大学教育学部教職・

キャリア支援室キャリアカウンセラー)

佐藤 史人

Fumito SATO

(和歌山大学教育学部)

2007年10月9日受理

Abstract

The purpose of this paper is to explain the history of the introduction of career counseling to the Faculty of Education in Wakayama University and to clarify the characteristic attitudes of the students toward their future and their future occupations through the actual career counseling examples. Through this study we found that the students at the Faculty of Education have some characteristic worries or anxieties in the selection of their future course after graduation. Since many of the students in the Faculty of Education try to be (or are expected to be) a teacher, the rest of the students, who want to have an occupation other than a teacher, are influenced by this fact and they feel uneasy in deciding what to do in the future under such the circumstances. From now on, we have to solve the problems of how to “give more information about the selection of future occupations”, “make them more conscious of their active future life design”, and “promote more active use of career counseling”, which have been insufficient until now, in addition to “concrete instructions for job-hunting” and “giving mental support”. We also propose the ideal way of career counseling through continuous support from the viewpoint of the whole student life.

キーワード：キャリアカウンセリング、就職支援、生き方教育

〈はじめに〉

和歌山大学教育学部では、2006年10月よりキャリアカウンセラーとの個別カウンセリングの場を設置した。ここでは主として卒業後の進路を一般企業への就職と考えている学生を対象に、就職活動の方法やキャリア形成および進路選択・決定等をサポートしていくこととなった。本研究では、和歌山大学教育学部でキャリアカウンセリングが求められる背景を明らかにし、実際のカウンセリング事例から和歌山大学教育学部生の特徴や職業に対する意識や学生の就職支援の現状に関する特徴を析出し、今後のキャリアカウンセリングの方向性を探ることを目的としている。

Ⅰ. キャリアカウンセラー配置の背景

(1)和歌山大学教育学部の特徴

〈進路状況〉

和歌山大学教育学部は「学校教育教員養成課程」「国際文化課程」「自然環境教育課程」「生涯学習課程」の

4課程に分かれている。「学校教育教員養成課程」においては、2006年3月卒業生教員*1就職率は70.7%であった。(正規採用：31.5%、非正規採用：39.1%)全国の国立大学法人としての教員養成大学・学部48校の中で教員養成を主たる目的としている課程において、教員就職率が60%を超える大学・学部は約10程度で、その中でも70%を超える和歌山大学教育学部の教員就職率は、兵庫教育大学に次いで全国2位の実績である。このデータを見ると、教育学部在学中の学生が卒業後の進路のひとつとして教員を意識する環境にあると見てとれる*2。

しかし、学部内には一般企業への就職やその他の進路を選択する者が毎年一定数みられる。2007年3月卒業生における進路状況を教育学部課程別にみれば「国際文化課程」は89.6%、「自然環境教育課程」は82.9%、「生涯学習課程」は78.6%がそれぞれ教員就職以外の進路を選択している。教員以外の進路とは具体的には、①一般民間企業への就職、②国家・地方公務員、③進

学などがあり、同年教育学部卒業生全体からすると44.6%が民間企業または官公庁への就職をしている*3。

＜教員採用選考試験と一般企業採用選考のスケジュール＞

教員採用選考は原則的には各都道府県(及び政令指定都市)別に実施され、次年度春の採用に向けて1次試験が毎年7月に、2次試験が8～9月にかけて実施され、9～10月に最終結果の通知が行われる。この日程に従うと、教員採用選考試験を受験する学生は、4回生の10月まで卒業後の進路が確定しないことになる。教員採用選考結果が不合格の場合、卒業後の進路としては、次年度の試験を再受験するか、各都道府県教育委員会に登録し、教諭ではない非正規雇用であるいわゆる「講師」として常勤・非常勤講師で学校教育現場に一時的に身を置くという選択が考えられる。

さらには、教員採用選考不合格の時点で教員から一般企業等への就職希望に転換するという選択肢がある。この場合、学生は卒業までの約半年間で就職活動を行い、進路決定をしなければならない。ところが、一般企業の次年度採用選考は大企業を中心に前年秋頃から募集が始まり、冬から春にかけての採用選考試験を経て、遅くても当該年夏頃までにはほぼ採用業務を終了している。企業としては、この日程で採用予定人数に満たなかった場合、二次採用や秋採用として秋頃まで選考を実施するが、求人数はピーク時に比べると少ない。つまり、当該年秋以降に一般企業への就職を希望しても、希望・条件に沿った就職先を見つけるのが困難な状況にある。

以上のように、教員採用選考と一般企業の採用選考には時期的なずれがある。従って教員志望であっても、教員採用選考受験の前に一般企業等への就職活動を行うことは可能である。それとは逆に、一般企業等への就職を考えていたが希望する企業等からの内定が得られないなどの理由により、当初は教員志望ではなかったとしても、教員採用選考を受験することもまた可能である。このような状況から、卒業後の進路選択において「教員」と「一般企業等」の間で揺れ動くことが教育学部生の特徴である。

教育学部生が不安・悩みをもつ段階(時期)として以下のケースを例示する。

【大学3回生の秋頃～冬頃

(一般企業の就職活動が開始される時期)】

この時期には、一般企業への就職希望者がいわゆる「就職活動」を開始する。このため、当初から教員志望をしている学生が多い「学校教育教員養成課程」の学生も、自らの進路について考えるようになる。その中で進路に対する不安や悩みが出てくる。

【大学4回生の春頃

(教員採用選考の受験願書受付時期)】

この時期には、当初から一般企業への就職活動が続けていても、希望する業界や職種に適った企業からの採用内定を得られない学生が見られるようになる。この状況から、それまで教員採用選考の試験勉強や対策をしていなくても、試験に挑戦してみようかと進路について迷いが出てくる。

また当初から教員志望であったが、5～6月に実施される教育実習による現場体験によって「自身の教員としての適性」の疑問や不安感から、予定していた教員採用試験の受験を止め、急遽一般企業等への就職活動に進路を変更すべきか迷う。

【大学4回生の秋頃(教員採用選考結果発表の時期)】

この時期には、教員採用選考に合格したものの以前に行った就職活動で希望した一般企業等からの内定も得ている学生がいる。この時、卒業後の進路として、教員・内定企業のいずれにすべきかで悩むことがある。

また、教員採用選考に不合格し、一般企業からの採用内定もない場合もある。講師として一旦教職に就き、次年度の教員採用試験に再受験するのか、一般企業等への就職活動をして、教員はあきらめるべきかで悩むことがある。

＜教職支援室＞

教員志望の学生に対する支援としては、2005年1月より「教職支援室」を学部組織として設立し、担当教員と教職経験者(教職カウンセラー)によって教職への就職支援を行っていた。教職カウンセラーの役割は、教員を希望する学生に対して、教員採用選考における面接試験対策として模擬面接を行ったり、採用選考書類の一つであるエントリーシートの添削などを行うことが中心である。模擬面接では教職カウンセラーが面接官となって個別に指導している。これらを整理すると以下の3点になる。

- ①教員の資質や求められる人物像を提示する。
- ②実際に教育現場を経験した者から、教員としての指導方法や技術を伝授する。
- ③教員が備えるべき法令や専門知識を教育する。

こうした教員採用試験対策は、1人の学生に対して複数回の模擬面接を行うことを通して、教員としての価値観や考え方を伝え、教員として求められる能力を高める機会となっている。しかし、これらの支援は教員を目指すことが確定した学生を対象としている。つまり教員以外の進路を志望している学生や進路先について迷っている学生にとってみれば、自らの就職支援には役に立つものではない。これは、教育学部の進路先としては教員が最も多かったゆえに、その他の進路を志望する学生に対する支援や対策はやや後回しにさ

れてきた結果といえる。また、教員志望の学生にもこれまでの支援内容で十分とは言えず、特に進路先について迷っている学生に対する支援施策は具体的にとられてこなかった。

(2)和歌山大学のキャリア教育との関係性

和歌山大学では、すでにキャリア教育のひとつとして共通教養科目「進路と職業」を開設している。講義形式で、職業や労働に関する情報や知識を提供し、学生が卒業後の進路決定や職業選択を考える一助としている。また経済学部では専門教育の一環として「キャリア・デザイン」をテーマに実際の就職活動やその事前準備に沿った内容の講義を実施している^{*4}。これらの取り組みが、学生個々の将来の職業選択という重要な場面で必要な知識や情報となることは、既に佐藤らの研究で明らかにされている。しかし一斉教授形式で行う教育は、個人の事情や思いを汲み取れず、一般的な論理や大多数の意見を取り上げる傾向をもつ。これは講義形式の教育の弱点ともなっている。

経済学部では既に2004年度から「キャリア・デザイン・オフィス」を組織化し、学部内の一般企業等就職志望者を対象とした個別相談窓口を置いている。オフィス内にはキャリアカウンセラーが常駐し、必要に応じて学生への就職相談を行っている。これに対して教育学部においても、講義を中心とした全体的なキャリア教育と同時に、個別の問題や状況に対応できる「場」の創出が現実的な課題であった。このような組織の新設や専門的な相談者の配置は前述の弱点を克服する効果があると考えられた。

(3)大卒フリーター・ニートとの関連性

大学新卒での無業者やフリーターの発生に関して、リクルートワークス研究所の大久保らの調査によると、就職戦線への参加を取りやめるパターンを以下の4段階に分けている。

第1段階：高校から大学への接続点

第2段階：就職活動が始まる時期

第3段階：就職戦線の途中でのリタイヤ

第4段階：就職戦線の終盤

ここでは、無業者やフリーターに陥る4つのパターンのうち、3つが現役の大学生期間中の就職活動時期に起こると指摘されている。

小杉礼子は「特に四年生大学進学者は、『なぜ働くのか』『何を仕事にするのか』ということに悩んでいる。しかし相談相手は保護者または友達にとどまっており、学校が意識されることはない。」という。さらに小杉は、「これは学校の支援が、若者側でやりたいことが決まっていることを前提としてなされるため、そこまで行き着かない若者は支援を利用しにくい」と指摘している^{*5}。つまり、就職活動を行う大学生は、就職活動が今後の人生進路を決める重要なライフイベントであるとわかっていながらも、まず「自分は何をやり

たいのか」がわからない者もいると考えられる。そうであるならば、学生自身が働くことの意義を考えると、将来の生き方や人生について相談する場所を大学が設定することは、進路選択・決定への支援の一つであるといえる。これにより進路に関する悩みや迷いが軽減・解決できるとするならば、大卒後のフリーターやニートの発生を食い止める予防策の一つとしても考えられる。

和歌山大学教育学部では、就職活動中の学生に対する具体的な取り組みは前述の事情から行ってこなかった。2007年3月卒業者において進路が決定しなかった者の中には、「そのまま就職活動を継続する」「次年度の公務員採用試験準備を行う」「次年度の教員採用試験準備を行う」「ミュージシャンや小説家を目指す」などがみられた。これらは卒業生全体からすると5%程度であった。

文部科学省「学校基本調査」のデータによれば、新卒(大卒)無業者は1990年代前半には大卒者のうち5%程度であったにもかかわらず、2000年には約4倍の20%強にまで増加している^{*6}。大卒者全般としても増加傾向にあり、和歌山大学教育学部でも毎年一定数いることから、今後はその割合が増えないとも言い切れず、学部として支援する対象と捉えるべきである。学生生活全体を通して、自分自身の将来的な進路を具体的に考えることができる機会を用意することは、進路未決定者や大卒フリーターやニート発生へ予防策として検討されてきた。

(4)職業に対する考え方

和歌山大学生の特徴の一つは県内出身者が多く、地元志向により進学してきている学生が多いことである。彼らにとっては和歌山大学に進学することが第一義的目標であって、学部の選択は学力偏差値に沿った結果になっている可能性がある。これを裏付けるものとしては、2006年度後期に実施された和歌山大学全学対象の共通教養科目「進路と職業」における学生からのアンケート結果がある。質問「和歌山大学に進学した理由」では、学部選択理由の回答として、「国立大学だから」「自分の偏差値、レベルを考慮」という理由が上位であった。これに対して「興味のある分野を学べるから」「将来の就きたい仕事に関連づけて進学してきた」といった理由は下位にとどまっている^{*7}。

和歌山大学教育学部の学生においては、卒業後の進路のひとつとして「教員」を意識する状況にあることは前述した。また教育学部では、「学校教育教員養成課程」の卒業資格要件として教育職員免許を取得することが課せられており、さらに講義の大半は教育に関わる専門分野を学ぶこととなる。このような環境下では、将来どのような職業を選択していくのかを自発的に考えていなくても、教育学部に進学したことによって卒業後の進路が「教員」と意識づけられる可能性がある

と考えられる。

社会経済生産本部と日本経済青年協議会が共同で「働くことの意識」に関する調査を新入社員を対象に実施している。平成16年度新入社員に対する同調査結果からは、会社選択の理由として「自分の能力、個性が活かせるから」と「仕事がおもしろいから」の2項目が突出している。逆に「労働時間が短く休日が多い」や「給料が高いから」というような会社の安定度を示すような項目は重視されていない⁸⁾。

一方、和歌山大学教育学部で「教員」志望をしている学生の中には、保護者・家族の思いや周囲の期待に応えるという理由で「教員」という職業を選択していることがある。この場合、学生が自らの職業に対する考え方で進路を決定するのではなく、保護者や周囲の価値観にいくらかの影響を受けていることが推測できる。これは学生が自ら主体的な職業意識や価値観を持っていないことを示している現象のひとつといえる。このことは上記調査結果の一般企業に就職を果たした新入社員が持つ主体的な職業意識とは対照的で注目できる。

しかしこのような学生とは別に、入学当初から一般民間企業への就職を希望している学生もいる。これらの学生は、会社や職業を選択するにあたり、上記調査のような項目「自分の能力や個性を生かしたい」「おもしろい仕事をしたい」などを重視していることも考えられる。そうであるならば、就職活動中もしくは学生生活全体を通して、学生自身の能力や個性を認識するまたは開発するような機会があれば、職業選択に際しての判断材料にできると予測される。

II. カウンセリング状況

(1) キャリア・ディベロップメント・アドバイザー(CDA)

カウンセリングを行う職業としては、キャリアコンサルタントやキャリアカウンセラーといった職業がある。これらの資格は厚生労働省が指定する職業能力検定試験により認定された職業資格である。キャリアコンサルタント能力評価試験指定団体11団体の一つである「日本キャリア開発協会」では「キャリア・ディベロップメント・アドバイザー(以下CDA)」と名称化している。その会員をみると全国で約6,000名以上が有資格者となっている。CDAは、個人のキャリア支援の強化とキャリアカウンセリング機能の有効性を高めることを目的に、実務家レベルのキャリアカウンセリングを目指す者に与えられている⁹⁾。CDA有資格者は、厚生労働省が示す「キャリアコンサルタント能力基準」に従って一定時間の学習及びトレーニングと実践が課されている。現在CDA有資格者の300名前後がジョブカフェで勤務¹⁰⁾するといった現状からもその専門性は一定の評価がされているといえる。

(2) 教育学部でのCDAの役割

和歌山大学教育学部における学生の進路選択・決定に関わる事項は就職委員会がこれを担当してきた。学部の目標のひとつである教員採用数の実績向上を目指して、教員志望の学生への進路選択・決定を限定して支援する組織として「教職支援室」が2004年度末に新設され、2005年度から活動を開始した。これに伴って、就職委員会は廃止し、教員以外の進路希望者への対応は学生委員会が担当することとなった。つまり2005・06年度は学生の進路先によって、つまり教員志望者へは教職支援室が、教員以外の一般企業等志望者へは学生委員会がそれぞれ対応することになった。

2006年度末には就職対策の二元化の問題点、例えば進路先を問わず行うべき共通のガイダンスなどにおいて統一的な取り組みができないなどが明らかになり、07年度より進路選択・決定に関しては教職支援室に一元化すると共に、支援室の名称を「教職・キャリア支援室」と改称することとなった。

教職支援室によって教員希望者への働きかけが一定程度軌道に乗ると、対照的に一般企業等への希望者への取り組みが不十分であることが認識された。そこで、当時の担当であった学生委員会は、一般企業等への希望者に対する就職支援、とりわけカウンセリングを中心とした取り組みを2006年度後期から企画・実施した。

こうした経緯から教職支援室の一角にキャリアカウンセリングを行う場を設置した。学生一人ひとりに対するキャリア教育も視野に入れた教育的支援を行うことを目的として、専門知識を持った有資格者CDAをキャリアカウンセラーとして配置することとなった。

ここでのキャリアカウンセラーの役割は、「将来の進路全般」に関して、学生からの相談によりカウンセリングを行い、具体的な情報提供や指導を行っていくことである。

さらに、キャリアカウンセラーは学生に「今の思いを誰かに話せる場面」を提供することが重要な役割の一つとされた。これは、これまで学内の教員だけでは対応しきれなかった役割であり、キャリアカウンセラーが専門能力として保有している「傾聴」や「共感的理解」の姿勢・態度で学生に接する場面でもある。単なる進路相談に留まらず、学生の内面にまで関わって向かい合い、各自の進路や生き方に対する考えや思いに触れてゆくという試みであった。

國分康孝は「カウンセリングは、心理療法とは異なり教育的色彩が強い援助方法である」という見解を示している¹¹⁾。國分はカウンセリングを次の3種類に分類した上で、何れも能動的に関わっていくのが共通項であるとしている。

- ① 発達課題の未解決に由来する問題行動の解決を意図する問題解決的カウンセリング
- ② 問題行動の発生の予防的カウンセリング

③発達課題をきっかけにして成長するのを支援する開発的カウンセリング

大学のキャリアカウンセリングにおいても、カウンセラーが「傾聴」や「共感的理解」のような受け身的な対応だけでなく、時に能動的に働きかけを行い、先導役になって意識を変革させることも必要であろう。CDAがキャリア形成に関する専門知識を保有していることから、教職・キャリア支援室においても就職活動を進める具体的な方法を提示したり、進路決定に際して現実的な視点や実社会の情報が提供できると考えられた。

(3)キャリアカウンセリングの実施内容

下表は、和歌山大学教育学部でキャリアカウンセリングを開始した2006年10月から2007年6月までの主な内容をまとめたものである。

【時期別にみた内容】

＜2006年10～12月＞

教育学部におけるカウンセリング開設時期は、大学3回生の一般的な就職活動開始時期10月と一致させた。この時期から就職活動を始める学生は、今後の進路に関する不安解消や情報提供を求めているので、個別に相談を行う「キャリアカウンセリング」という形態は、ほとんど違和感なく学生に受け入れられた。当初、カウンセリングに訪れる学生の多くは「これから始まる就職活動に漠然とした不安がある」「就職活動は何から始めたらよいか」という内容を持ち込んできたことから、そのニーズがあったことが確認できた。この時期の学生は「就職活動を始める」という事実を認識していても、「実際は何から手をつけてよいかわからない」という相談が最も多かった。

10月に3回生全員を対象にした進路希望調査を実施し、調査により一般企業就職希望者と答えた学生には1人1回ずつのカウンセリングを義務付けた。この段階では、先にも述べたとおり一般企業への就職を希望しているが、教育学部であるが故に「教員」への思いも断ち切れないという悩みを抱えた学生が多かったのが特徴的であった。

12月からは企業は実際の採用活動を開始するため、

応募する学生に対してエントリーシートの提出を要求する。これにより学生は自ら応募する企業のエントリーシートをカウンセリング時に持参し、その内容のチェックと添削を求めてきた。学生によっては一人で何枚(何社)ものエントリーシートを持参してくるため、一人あたりのカウンセリング時間も長くなる傾向があった。この時期のカウンセリングでは、「自分は何ができるのか」「どのような職種で仕事をしたいのか」など自己理解を促すことや、学生と共に志望企業のホームページを閲覧して話し合うなどの情報収集を行うことが多かった。

＜2007年1～3月＞

3回生については、1月2月も同様に企業への応募書類に関する相談が最も多く、学生が作成した履歴書やエントリーシートを添削することが中心であった。3月頃からは採用面接に対する準備として「模擬面接」を行うことが増えた。

1月下旬から3月にかけて、卒業を間近に控えながらまだ卒業後の進路が決定していない4回生の学生が数人訪れた。この進路未決定者のほとんどが、就職活動をしていながらも拘わらず就職先が決定しないまま就職活動を自ら止めてしまっていた。実際にあった事例として、卒業間近の3月になっても進路が決まっておらず、大学側の要請でカウンセリングに訪れた男子学生がいた。この学生は4回生の初めまでは自分なりに就職活動をしていたが途中で止めていた。その理由としては、数社の採用面接を受験したが「年上の男性と話をすることが苦手で、面接官にうまく話が出来なかった」という経験や「満員電車に乗ることが苦痛で、就職すれば毎日通勤時にこれに耐えなくてはならない」といった不安を口にした。結局、何も行動を起こさないままに卒業直前まで来てしまったということであった。カウンセリングには何度か訪れたので、これまで書いた履歴書の内容を再度チェックし、自己分析のやりなおしや求人情報を紹介するなどの働きかけを行ったが、カウンセリングが終われば学生本人は自分では何も行動しない、という状態であった。結局卒業

和歌山大学教育学部

キャリアカウンセリング実施内容(2006.10～2007.6)

年	月	来談数	主なカウンセリング内容
2006	10	12	就職活動の始め方や自己理解の方法のアドバイス。公務員試験面接対策。
	11	63	民間就職希望者全員との面談実施。進路決定の方向付けや企業情報の提供。
	12	22	自己分析結果からエントリーシートなどへの書類の書き方。興味分野・企業の決定。
2007	1	27	エントリーシート添削。自己理解やキャリアビジョンの確認作業をサポート。
	2	52	エントリーシート添削。並行して面接試験対策として模擬面接の実施。
	3	22	模擬面接依頼が増加。企業選択に際しての情報提供及び自己分析の再確認作業。
	4	34	内々定者に対する企業決定の支援。就職活動継続者への継続意欲の動機付け。
	5	12	就職活動継続者へのメンタルサポート。教員採用試験との両立についての相談。
	6	8	就職活動継続者への情報提供及びメンタルサポート。

までに具体的な進路が決定することはなかった。

このような学生たちの特徴の一つに自己肯定感が低いと思われるような発言が多くあったことが印象的である。例えば、「自分のことがあまり好きではない」「自己PRなど、他人に自らを良く言うこと自体に抵抗がある」といった内容であった。これらの学生は卒業時期が近づき、大学側からの要請もあってカウンセリングに訪れたのであり、自発的にカウンセリングに来たわけではなかった。そのような状況から、なかなか前向きな気持ちでカウンセリングに望むことができない様子であった。

〈2007年4～6月〉

カウンセリング開始から半年が経過し、学生それぞれの個性も掴めてきたことから、個人のパーソナリティーや状況に沿ったカウンセリングが行えるようになってきていた。

年度が替わり4月に入ると大手企業を中心に学生たちには内々定^{*12}の通知が出される。学生によっては一人で複数社から内々定を得る者もあり、企業選択・決定に迷いがあるといった内容の相談が中心であった。一方で、20～30社以上の企業に応募するなど意欲的に就職活動を行っていながらも、企業からは一社も内々定がでない学生もいた。そのような学生には引き続き模擬面接や応募書類の添削などを通じて個別対応を行った。さらにこれまで「教員」を志望してはいなかったが、急遽教員採用選考に願書を提出し、教員採用試験の受験勉強として就職活動を中断する者もいた。

6月にかけては、精神的な悩みに関する内容のカウンセリングが目立った。就職活動が続けてもなかなか希望通りにうまくいかないのはすべて自分が悪いのではないかとの自己否定に陥り、就職活動が続けること自体に意欲を失くし、どうしてよいかわからなくなるというものであった。時にカウンセリング中に、学生が涙を流して状況の辛さを吐き出す場面もあった。このような場合には、まずは学生の感情を可能な限り聞き出して受け止めることに専念した。次に「今後どのようにしていきたいか」を主体的に考えさせるため、こうした状況に陥った原因を客観的に指摘し、これからの選択肢を整理して示すなどの工夫を行った。

【項目別にみたポイント】

〈応募書類(履歴書・エントリーシート)〉

採用選考にあたり、各企業は自社の求める人材像に沿って、応募者の資質や能力を書面上で測る方法としてエントリーシートを活用している。決まった様式を持つ履歴書とは違って、エントリーシートは企業独自の内容で構成されており、企業はこれにより採用したい人材を選考する。単にエントリーシートの書面上のレイアウトや誤字脱字のチェックにとどまらず、いか

に企業に対して自分自身を売り込む(アピールする)文章としているかといった観点からカウンセリングを進めた。

また、各企業のエントリーシートは、学生自身の自己理解度や将来的な職業的ビジョンを問うような設問が多く、学生は自分の「性格」「長所・短所」「現在の能力や知識」「職業に対する考え」「将来の方向性」などを認識していなくては書けない。したがって学生がこれらの応募書類を作成するにあたっては、「自己分析」という作業も同時に行うことが必要であった。

〈自己分析・自己理解〉

自己分析・自己理解を深める方法としては、2006年11月に民間企業等への就職希望者全員と面談した際、学生には「自己分析」入門ワークシートを配布した。その内容は、自己に関する[性格][興味][能力][価値観]の視点から自分自身について書き出すというものである。ほとんど学生がこのようなことを書くこと自体初めてであり、その場ですぐには書けないという結果であった。そのような場合には、各項目を[性格]→「気質として長所・短所」,[興味]→「たのしいこと、うれしいこと」,[能力]→「得意なこと、人よりできること」,[価値観]→「自分が大切に思っていること」と置き換え、質問を交えながらワークシートの作成を進めた。

自分一人だけで自己に向き合うことは難しいことであり、その方法や視点を提示することがキャリアカウンセラーの役割であった。例えば、家族や友人といった周囲に映る自己像を調べることで、新たな自己発見や自己理解があることなどを示した。またこれまでの学生生活における自分の行動を振り返り、その時にはどのような考えや思いを持っていたのかを分析するよう伝えた。過去の「行動・思考パターン」が自分を理解する方法の一つであることをアドバイスした。

〈模擬面接〉

キャリアカウンセラーが面接官となり、実際の採用選考試験の場面を想定して行った。その内容は、ビジネスマナーや入退室の手順や言葉遣いなど基本的な所作の指導に始まり、各々が応募している業界や職種に沿って面接の質問内容を変えた。業界知識として[業界の動向][業界の強み・弱み][業界で求めている人材像][業界の問題点]などは面接に必要であり、これらを把握するよう指導した。またそれらの情報を踏まえて、自分の特性や価値観・考え方を入れながら[企業を惹きつけ納得性の高い志望動機]を話すことができるよう助言した。

例えば、教育業界や出版・広告業界を志望する場合には、教育学部生の知識・情報などを生かして面接での質疑応答に臨むことができた。しかし、金融・証券

業界等を志望する場合、経済市場や企業経営に関してはやや知識不足の学生が見られた。これに関しては、多くの学生は市販の書籍など活用しながら弱点を克服する努力をしていた。ただし、学生には能力や意識の差があり、学生自身に対応策を任せては十分な成果を得られないことがわかった。

学生からの質問で多かった事項のひとつに「面接で『教育学部でありながら、なぜ教員を目指さないのか』という企業側からの質問にどのように答えたらよいか」ということがある。教育学部生は全て教員を志望するものと認識している企業にとってみれば当然の質問であるが、これに対する明確な答えを自分なりに用意することは難しいようであった。その答えを出すための示唆としては、自己分析に立ち返り「今現在、教育学部生である自分」と「卒業後、一般企業を目指す自分」に関して意味づけを行う必要を示した。

このようにして模擬面接では、学生は実際の面接の雰囲気や形式を知ると共に、面接官とのやりとりを通して自己アピール方法や自分の志望動機を再確認することができた。これを繰り返すことで面接トレーニングとなり、自己表現の仕方や企業の採用選考の着眼点を知るなどの機会とすることも目的であった。

Ⅲ. 若干の考察

(1) カウンセリングから見える学生の課題

それぞれの項目別・時期別から見てきたように、カウンセリングに持ち込まれる相談内容は時期によって特色があり、その特色は就職活動の流れと深く結びついていることがわかる。従ってカウンセリングの内容は、学生の就職活動過程での技術的な指導や情報提供が中心となっていた。具体的には企業への応募書類の確認や模擬面接の実施などが求められた。これにより学生個人の状況や進路希望内容をより細やかに把握することができた。また、カウンセリングの回を重ねることで、キャリアカウンセラーと学生との間に密接な人間関係を構築させることができた。こうした関係によって、その後の学生それぞれの個性や状況に合わせた対応や支援が行い易くなることがわかった。

カウンセリングでは、学生の精神的な悩みや不安への対応が重要である。自分の進路を決めるという作業は、学生によっては精神的負荷が大きく押し掛かることもあり、同時にそのストレスに立ち向かっていなくてはならない。就職活動という初めての経験の中で、これまでになく自己と向き合い、新しい出来事に遭遇する過程で様々な課題に直面しているようであった。加えて、進路が決まらず先の見えない不安感や自信喪失などの内面的な問題が学生を取り巻いていることが明らかになってきた。

(2) カウンセラーの立場と役割の重要性

(1)に述べたように、進路選択・決定を行っていく学

生の課題は、単に就職活動に関する技術的指導や情報提供だけでは解決されないことがわかる。このような場面でカウンセリングを行うキャリアカウンセラーの立場としては、まずは全面的に学生の思いや内面をただ傾聴することであった。これはロジャーズの理論という「共感的理解」に相当する。平木典子はロジャーズの理論にふれ、「この理論は、人間はわかってもらいたいという欲求が非常に強い存在であるという考えを中心にしている。」と同感している^{*13}。カウンセリングでも、学生が「自分の気持ちを吐き出すことができる場所」を提供する意識を持つことが重要である。学生は自身の進路決定に関しては周囲の友人や家族にも相談やアドバイスなどを求めているはずだが、そこでは親の価値観や一般的な情報が偏重され、学生個人を中心とした選択肢の提示や助言が欠けている可能性がある。それらとは違って、キャリアカウンセラーに期待される役割や求められる態度としては、家族や友人といった比較的近い存在ではなく、客観的に事象を捉えることができる「第三者的な立場」として学生に関わっていくことであると言える。

Ⅳ. 今後の課題

和歌山大学教育学部にキャリアカウンセリングの場を設置してまだ1年足らずであり、学生の反応や卒業後の進路への影響といった具体的な成果を証明することは難しい。今後もキャリアカウンセリングという形態で就職支援を継続していくうえでの課題を検討する。

(1) 進路選択段階での活用

既に第Ⅰ項で示したように、教育学部の学生には他学部であまり見られない時期に進路選択上の悩みや迷いがみられる。カウンセリングにはそれらの悩みが持ち込まれることが多く、カウンセラーは教育学部特有の事情としてそれらを考慮し、その選択決定のための支援を行うことが求められる。

第一に、それぞれの進路に関する情報提供が重要である。例えば、「教員に求められる資質」^{*14}を認識させることは、教育学部として必要であろう。また「企業に求められる能力や人材像」^{*15}などの提示が考えられる。学生それぞれの状況を考えれば、一律的な情報提供を行うわけにはいけないが、進路の選択段階にタイミングよく情報発信することで、学生が自分の能力・資質と照らし合わせながら進路選択・決定ができる状況を作り出すことが望まれる。

第二に、学生が悩んでいる選択肢に自ら主体的に決定づけを行えるような援助が要請される。そのためには、進路選択時期に合わせて大学側から選択決定への働きかけを行う必要がある。時期としては「大学入学直後」[3年生への進級直後][3年生の秋頃][4年生への進級直後][4年生の冬頃(卒業直前)]などがある。

それぞれの対象者に分けてアプローチして、その時期における選択肢を提示していくことが有効であろう。

第三に、教育学部として進路やキャリア形成に関する統一的なプログラムを準備することも考えられる。学生自らが進路決定し、それを目標化して具体的な行動に移せるよう、指導・助言することが重要な取り組みとして求められるだろう。

具体的なプログラムとしては、[自己理解を促す][社会や職業を知る][自己能力を開発する]といった観点などからの集合教育や学生による自主学習、または任意で参加できる勉強会・発表会形式などが考えられる。

(2)「生き方」への関わり

宮城まり子は、これまで学校での進路指導の不足点を指摘する中で、特に「生き方の教育」が欠けていたと強調している。「自分は何が好きなのか」「興味・関心は何か」「将来何をしたいのか」「どのような生き方をしたいのか」そのためには「どのような計画を立て、具体的に行動したらよいか」などについて、学生に考えさせるチャンスと場をほとんど与えてこなかった、といった具体的な反省点を示している^{*16}。

大学でのキャリアカウンセリングでは、キャリアカウンセラーは卒業までの期間でしか学生と接することが出来ないという限界がある。これによりキャリアカウンセリングが単に当面の就職先の選択・決定への支援・援助等に限られる可能性がある。しかし、進路選択・決定の問題の延長線上には「個人の生き方」が連動していることから、進路への興味・関心を育てると共に、「生き方」や「人生」への興味・関心にも意識を広げ、学生自らが能動的に考えられる状況や場面を創り出すことも重要である。

その方法として、[授業や演習による意識啓発][学生の自主サークル活動の推進]^{*17}[キャリアカウンセリング内でのアプローチ]などが考えられる。特に学生自身の気づきを促し将来の可能性の発見と具体的な行動へと結合させる観点を取り入れた働きかけを行うことが、キャリアカウンセリングの充実にもつながる可能性がある。

(3)豊富な情報提供・情報開示

高校・大学生のキャリア選択における必要条件として以下の3つが示されている^{*18}。

- ①自己理解
- ②豊富なキャリア・職業・進路情報
- ③主体的な意思決定

上記①「自己理解」については、主に一般企業就職希望者に対して自己分析の方法を示すことや、カウンセリング中の会話を通して自己理解を促進するなど、一定程度的アプローチをしてきた。しかし②「豊富なキャリア・職業・進路情報」に関しては、教育学部全体として具体的な情報提供や教育を行っていない。これは、これまで教育学部卒業後の主な進路が「教員」

であった実態から、その他の職業情報について開示する場面が少なかったと推測できる。

例えば職業情報のひとつとして「職業種類」を示せていなかった。就職活動を始めたばかりの学生の多くは、職業や企業に関する情報・知識を十分持たず、自分の知っている職業範囲の中だけから進路を選び出し、そこに自分の適性や能力を当てはめてようとする傾向があるように見える。そのような学生には、企業名からの進路選択ではなく、自身の興味範囲や特技に関連する職業を探し出し(勉強し)、そこに関連する企業を調べるように助言している。

次に、「雇用形態の種類」「労働組合の意義」「企業の組織構成」「処遇関連知識」などの労働関連情報がある。就職活動中には、学生は企業ごとに行われる会社説明会に参加する機会が多い。労働に関する基本的知識・用語を習得することは、企業別説明会などでの理解度も高くなると考えられる。

③については、学生の「自らのキャリアを主体的に開発し形成する」意識と意欲を育てるためには、キャリアカウンセリングを行うキャリアカウンセラーはもちろん、学生が接する大学教職員全員が取り組む必要がある。

(4)キャリアカウンセリングサービスの認知度向上

2006年度後期よりキャリアカウンセリングを開始してから9ヶ月間ののべ利用人数は252人であった。1ヶ月平均利用人数は28人となり、教育学部全体の学生数200人超に対する利用率は決して高くない。その原因としては、まず認知度不足が考えられる。このようなサービスを受けられること自体知らないということ、または「個別カウンセリング」という表現から、恐怖心や大げさな印象を抱いてしまい、そのサービスを利用しないという学生もいることが考えられる。

次に考えられることとしては、1回生や2回生を中心とした低学年では、自発的に将来のキャリアや職業選択に関して意識することが少なく、いわゆる進路決定への緊迫感がないということである。実際にカウンセリングに訪れる学生の大半は就職を間近に控えた卒業回生である点からしても、このことが裏付けられる。学生にとっての情報収集の一環としてキャリアカウンセリングが活用されるよう、すべての学生が気軽に利用できる仕組みづくりと積極的な告知が必要であろう。

さらに現状では、カウンセリングに訪れることは学生の意思に任されているために、進路に関して意欲的・自主的に行動できない学生がカウンセリングを利用する可能性は低い。これに対しては、教育学部すべての学生にカウンセリングを体験させる機会を大学から提供することも、手立ての一つと考えられる。

〈おわりに〉

和歌山大学教育学部では、実質的に多くの学生が志向する「教員」が主な卒業後の進路となり、これはその他の進路を希望する学生にとっても少なからず影響していることが明らかになってきた。教育学部特有の事情の中で、学生はそれぞれに悩みながらも将来について自主的な意識を持って進路選択を行っていかなくてはならない。その過程で行われるキャリアカウンセリングは、学生にとって「情報収集」「就職活動の具体的指導」「精神的なサポート」の場面となされる。今後も継続して、和歌山大学教育学部の学生のニーズや実態に即したキャリアカウンセリングの役割・内容・方法等を検討することが重要である。

本研究は、「総合的な進路就職サポート体制の構築—教育学部における公務員・一般企業への就職支援のあり方について—」のテーマで2007年度和歌山大学『オンリー・ワン創成プロジェクト経費』の支給を受けている。ここに記して感謝申し上げる。

注

- *1 「教員」の同義語として「教職」があるが、『教育学辞典』第2巻(1978)によると「教職」とは行政職といった言い方で教育職のことであり、一般には教員の職務を示す。一方、「教員」とは「教授職員」であるところに特徴があり教育活動に従事することをいう。ここでは、教育学部生の志望する進路として、ある特定した職務を指しているわけではなことから「教員」という語句を用いる。
- *2 参考「平成18年3月卒業生大学別就職状況」和歌山大教育学部教務課集計
- *3 参考「平成18年度・和歌山大学教育学部進路状況」和歌山大教育学部教務課集計
- *4 和歌山大学教育学部紀要『和歌山大学におけるキャリア教育に関する研究』佐藤史人・本庄麻美子
- *5 小杉礼子『フリーターとニート』勁草書房 2005年 P.142
- *6 谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房 2005年 P2. 図表1-1
- *7 和歌山大学紀要『和歌山大学生における大学進学に関する意識の分析』小林由佳・佐藤史人
- *8 谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房 2005年 P25
- *9 「日本キャリア開発協会」ホームページ参照(<http://www.j-cda.org/>)
- *10 日本キャリア開発協会会報誌『JCDAジャーナル』2007-II 第7回雇用研究会「キャリアコンサルタントの立場から見た職業能力開発・評価のあり方」についてJCDA理事長 立野了嗣氏 講演資料から抜粋。
- *11 (財)産業カウンセラー協会 会員誌『産業カウンセリング』2007.4 國分康孝「傾聴からの脱却」
- *12 「内々定」と「内定」については、以下のように取り扱った。日本経済団体連合会が定める「新卒卒業者の採用選考に関する企業の倫理憲章」(就職協定)では、「正式内定は4年生の10月1日」とされていることから、それ以前の企業からの内定に準じる事項については、正式内定と区別する意図などから「内々定」と呼ばれることが多い。したがって、ここでも時期によって区別して表記する。
- *13 平木典子『〈新版〉カウンセリングの話』朝日新聞社 2004年 P.98
- *14 例えば文部科学省では「教員に求められる資質能力」を教育職員養成審議会「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について(第一次答申)」(平成9年7月28日)において提示している。
- *15 例えば経済産業省経済産業政策局では「社会人基礎力に関する研究会」を設け企業の求める人材像を調査する中で、社会人基礎力を3つの能力/12の要素に分類して提示している。
- *16 宮城まり子『キャリアカウンセリング』駿河台出版社 2004年 P.237
- *17 経済学部では既に「スチューデントリンク・Assist」という学生主体の自主活動を行っている。
ホームページ参照(http://www.eco.wakayama-u.ac.jp/cdo/cat8/post_9/)
- *18 宮城まり子『キャリアカウンセリング』駿河台出版社 2004年 P.241